مهارات التحفيز للقائد الاداري في ضوء القرآن الكريم والسُنّة الشريفة

الاستاذ الدكتور
صباح عباس عنوز
الباحثة
اسيل جاسم بديوي
جامعة الكوفة - كلية الفقة

مهارات التحفيز للقائد الاداري في ضوء القرآن الكريم والسُنّة الشريفة

الاستاذ الدكتور
صباح عباس عنوز
الباحثة
اسيل جاسم بديوي
جامعة الكوفة - كلية الفقة

المقدمة

ان العمل القيادي الاداري اليوم يتطلب عدداً من المهارات الادارية اللازمة للقائد الاداري بان يتسلح بها، ومنها المهارات السلوكية والمعرفية واهمها مهارة التحفيز بما لها الاثر الاكبر في نجاح واتقان الاعمال وزيادة النتاج، وقد اعتمد القرآن الكريم والسنة الشريفة جانبي التحفيز (المادي والمعنوي) باساليب وطرق انتهجتها اليوم ايضاً الادارة المعاصرة وهذا ما تضمنته مادة البحث الموسوم (مهارات التحفيز للقائد الاداري في ضوء القرآن الكريم والسنة الشريفة).

المطلب الاول

الرؤية القرآنية لمفهوم التحفيز.

حثَّ القرآن الكريم على توجية سلوك الأفراد والجماعات نحو الاعمال الخيرة النبيلة بطرق وأساليب شتى، ومنها أسلوب (التحفيز) وهو منحهم شحنات تشجعهم على نتاج أعمالهم بنجاح وتفوق، وذلك من خلال طرح فلسفة الثواب والعقاب، التي جاءت بها آياته الكريمة، وقد ظهر التحفيز جلياً في قوله تعالى: {مَّثَلُ الَّذِينَ يُنفِقُونَ أَمْوَالَهُمْ فِي سَبِيلِ اللَّهِ كَمَثَلِ حَبَّةٍ أَنبَتَتْ سَبْعَ سَنَابِلَ فِي كُلِّ سُنبُلَةٍ مِّائَةُ حَبَّةٍ وَاللَّهُ يُضَاعِفُ لِمَن يَشَاءُ وَاللَّهُ وَاسِعٌ عَلِيمٌ} .(١)

إن طريقة الترغيب في العمل أسلوب ديني ينطلق من فطرة الإنسان على محبّة الذات في ما تحصل عليه من الربح والخسارة.(٢) ولذلك ضاعف القرآن

الكريم الجزاء من خلال نظرة الإنسان للثواب، فضلاً عن ذلك فإن حجم الثواب يكون منطلقاً من حجم النتائج الإيجابية التي يسعى فيها الفرد لتحقيقها من خلال الإنفاق والعطاء والنتائج السلبية التي يمنحها بعيداً عن طبيعة الرقم الذي يتمثل في العطاء بذاته،(٣) وفي ضوء ذلك حفز القرآن الكريم على فعل الخير بتشجيعه لمن يبحث عنه وينشدهُ في قوله تعالى: {مَن جَاءَ بِالْحَسَنَةِ فَلَهُ عَشْرُ أَمْثَالِهَا وَمَن جَاءَ بِالسَّيِّئَةِ فَلَا يُجْزَى إِلَّا مِثْلَهَا وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ}.(٤)

وفي آية أخرى أعتمد القرآن الكريم نوعاً آخر في التحفيز وهو اسلوب (الترغيب والترهيب) حين يكون الثواب مقياساً للمكافأة عبر الحسنات، ويكون العقاب أجر مَنْ يعمل السيئات، قال تعالى: {فَمَن يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ خَيْرًا يَرَهُ ۝ وَمَن يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ شَرًّا يَرَهُ}.(٥)

وتأسيساً على ذلك فان معنى التحفيز (أن تعطي الشخص دفعه لعمل ما تريد بإثارته فعل الشيء، وهو شعور داخلي لدى الفرد، يولد لديه الرغبة في إتخاذ نشاط أو سلوك معين يهدف منهُ الى تحقيق اهداف معينة وهو تحريك الإنسان لاداء العمل ذاتياً).(٦)

واذا كان العمل المتقن المبني على مخافة الله سبحانه يجلب الخير للإنسان، فأن تحفيز البشرية على إنجازه يجلب راحة النفس، ومن ثمَّ فأن مرضاة الله أمر مطلوب في نهاية الأمر. قال تعالى: {وَمَنْ أَحْسَنُ قَوْلًا مِّمَّن دَعَا إِلَى اللَّهِ وَعَمِلَ صَالِحًا وَقَالَ إِنَّنِي مِنَ الْمُسْلِمِينَ}.(٧)

ولما كانت الإحتياجات الإنسانية متداخلة ومتشابكة أي:(إن عدم إشباع احدى هذه الحاجات قد يزيد أو يقلل من أشباع الحاجات الأخرى)(٨) فان الأفراد بحاجة دائمة إلى التحفيز من أجل اتباع هذهِ الحاجات. قال تعالى: {فَلَمَّا جَاءَ السَّحَرَةُ قَالُوا لِفِرْعَوْنَ أَئِنَّ لَنَا لَأَجْرًا إِن كُنَّا نَحْنُ الْغَالِبِينَ ۝ قَالَ نَعَمْ وَإِنَّكُمْ إِذًا لَّمِنَ الْمُقَرَّبِينَ}.(٩)

فقد وعد فرعون السحرة وشجعهم وحفزهم بالإجر وادخالهم في خاصتهم إذا ما انتصروا على موسى.

وللتحفيز الآلهي دورأساس لغرس القيم الفاضلة في النفوس، فقد دعاالله سبحانه إلى العمل الخير لما فيه من صلاح المجتمع. قال تعالى: {قَالَ أَمَّا مَن ظَلَمَ فَسَوْفَ نُعَذِّبُهُ ثُمَّ يُرَدُّ إِلَى رَبِّهِ فَيُعَذِّبُهُ عَذَاباً نُّكْراً ۝ وَأَمَّا مَنْ آمَنَ وَعَمِلَ صَالِحاً فَلَهُ جَزَاءً الْحُسْنَى وَسَنَقُولُ لَهُ مِنْ أَمْرِنَا يُسْراً} (١٠).

إن هذا المحفّزِ هو أعظم الاهداف وأشرف الدوافع التي يمكنه تصورها بشأن الإدارة. ففي هذا المحفز لا مكان للمصلحية ولا للأستناد إلى العوامل الاجبارية المحيطة بالمجتمع ولا هو ملوث بالانانية وحب الظهور وليس محركه عامل إشباع الرغبة الشخصية والمهارة التخصصية وغيره. وهذا هو محفز انبياء الله والاوصياء والحكماء الابرار الذي دفعهم لتنظيم الحياة الفردية والاجتماعية للبشر وارشادهم وهو ما يسمى بالتحفيز المعنوي.(١١)

إن فطرة الله سبحانه وتعالى التي خلق الناس عليها، والتي لا تتبدل ولا تتحول، تؤكد أن الإنسان يتأثر في سلوكه بعناصر الترغيب والترهيب، والثواب والعقابّ، والألم والمتعة، والمكافأت والجزاءات، كما انه يتأثر في الحوافز والمثبطات، فتكون هذه الأمور دافعاً قوياً نحو العمل بأكبر طاقة ممكنة،(١٢) وهذِه الحوافز قد تكون معنوية كما أشرنا إليها وقد تكون ماديه، اذ إن القرآن الكريم أهتم بالحوافز المادية لما لها من الأثر بالجانب الإنساني والتي عن طريقها يتم إشباع الاحتياجات الذاتية اذ توفر هذه الحاجات الحياة الطيبة الكريمة للبشر. قال تعالى: {مَنْ عَمِلَ صَالِحاً مِّن ذَكَرٍ أَوْ أُنثَى وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهُ حَيَاةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُم بِأَحْسَنِ مَا كَانُواْ يَعْمَلُونَ} .(١٣)

كما دعا القرآن الكريم إلى حفظ جهود المستأجرين بأعطائهم حقوقهم على وفق ما يستحقون، وفي ذلك صيانة للصالح العام وللمجتمع من الأفساد

والتوجه نحو أموال الأخرين، قال تعالى: {وَلاَ تَبْخَسُواْ النَّاسَ أَشْيَاءهُمْ وَلاَ تُفْسِدُواْ فِي الأَرْضِ بَعْدَ إِصْلاَحِهَا}.(١٤)

ومن هنا فأن (أهم واجب يقع على عاتق أصحاب المناصب القيادية خلق المحفزات للإدارات من أجل ضمان سعادة المجتمع الإسلامي، وتوعيتهم بشأن الهدف الأصلي للحياة بشكل عام).(١٥)

ولذلك تعد الحوافز بواعث نفسية تسهم في إثارة الفرد وتهيئوه إلى عمل أفضل؛ لأن البواعث النفسية (أمور تتحدث عنها تأثرات وانفعالات النفوس فتكون تلك الأمور بما يناسبها او ينافرها أو يقبضها).(١٦) وبذلك يحصل الابداع الإداري وغيره، اذ (تتطور بواعث الابداع ... فقد يحملها شعور نفسي وارهاصات ذاتية تجرف معها رغبات المبدع)،(١٧) وبذلك يصبح الإنسان خاضعاً لمؤثرات خارجية تؤثر في نفسه فتدفعها نحو العمل الأفضل والاحسن والأتقن، ومن هنا وضع القرآن الكريم ميزاناً للنظر في تقويم الاعمال، فكان الأجر والثواب على وفق الحسنات والسيئات، إذ رسم لنا القرآن الكريم كل شيء في الحياة، وتابع دقائق الأمور وصغارها عملاً على هداية الناس قال تعالى: {إِنَّ هَذَا الْقُرْآنَ يِهْدِي لِلَّتِي هِيَ أَقْوَمُ وَيُبَشِّرُ الْمُؤْمِنِينَ الَّذِينَ يَعْمَلُونَ الصَّالِحَاتِ أَنَّ لَهُمْ أَجْراً كَبِيراً}.(١٨)

ومن هنا فأن حرص الإنسان على تقديم العمل الأفضل يحتاج إ لى من يقومه ويشجعه، وبذلك تقع الأهمية على المسؤول الإداري.

إن القائد الإداري يجب أن يعرف جميع القابليات والآمال والامكانات المختلفة الموجودة في الاشخاص والجماعات الموجودين تحت امرته، وينسقها ويستثمرها جميعاً لغرض الوصول إلى الاهداف المشتركة، مثلما يسعى الإنسان العاقل وصاحب الضمير إلى تنسيق جميع قابلياته وآماله وأمكاناته واستثمارها للوصول إلى هدفه المرسوم.(١٩)وبذلك يحصل التوازن الإداري

المبني على جهدٍ مثمرٍ يبذله المكلفون، وإدارةٍ عادلةٍ تقدّر ذلك الجهد وتوظيفه للصالح العام.

المطلب الثاني

أثر التحفيز في السُنّة الشريفة.

كان لرسول الله محمد (ﷺ) وأهل بيته، الأثر الأكبر في تحفيز اصحابهم نحو اتقان العمل وادائه بكفاءة وفعالية، (فقد وضع (ﷺ) اسس التحفيز قبل أن يهتم بها علماء الإدارة بأربعة عشر قرناً).(٢٠) ففي الحديث عن النبي محمد (ﷺ) انه قال:((من احي أرضاً مواتا فهي له)).(٢١) وهذا بعينه تحفيز على استصلاح الأراضي وزراعتها، من أجل ديمومة الحياة، وتشجيع العامل وزرع الهمة فيه فكان القرار الإداري قد اتخذ للمنفعة العامة، فمبادئ الإدارة تظهر واضحة في خطوات الرسول الأعظم وأهل بيته في قيادتهم الرشيدة للأمة، ومنها مبدأ ضمان حق العامل في الأجر قال (ﷺ):((أعطي الأجير أجره قبل أن يجف عرقه)).(٢٢) ليس هذا فحسب بل فرض أن يُعلم الأجير بما يتقاضاهُ بازاء عمله، ففي الحديث عنهُ (ﷺ):((اذا استأجرت أجيراً فأعلمهُ اجرهُ)).(٢٣) ومن ثم فأن للحوافز أثرها في تقوية الإدارة واتمام الهمة سواءاً كانت الإدارة مدنية أم حربية، فعن الرسول الأكرم (ﷺ) قال:((من قتل قتيلاً فلهُ سلبه)).(٢٤) وهذا تحفيز على مقاتلة الاعداء وانتماء الجندي لإدارتهِ، وقد أعطى الرسول الكرم محمد (ﷺ) المؤلفة قلوبهم من الغنائم ومن بيت مال المسلمين تحفيزاً لقلوبهم ليدخلوا الإسلام.(٢٥)

وقد لزم أهل البيت (عليهم السلام) منهج (التحفيز) ومنهم الإمام علي (عليه السلام) إذ نراه في وصيته لمالك بن الأشتر يحدد قواعد وطرق التحفيز، والتي توجهت اليها ادبيات الإدارة اليوم، فهي موجودة مسبقاً في الإسلام وبأبعاد أوسع.(٢٦) ومن كلام أمير المؤمنين (عليه السلام) لمالك الأشتر انه قال:((ولا يكونَنَّ المُحسنُ

والمُسيِءُ عَندكَ بمنزلةٍ سواء فإنَّ ذلك تزهيداً لأهلِ الاحسان وتدريباً لأهلِ الإِساءة على الإِساءةِ وألزام كلاً مِنهم ما أَلزم نَفسهُ)).(٢٧)

فلا ينبغي لان يكون المحسن والمسيء بمنزلة واحدة لدى القائد الإداري، فيجب عليه أن يضع مبدأ الحساب والثواب والعقاب اساساً في إدارته للمنظمة، لأنَّ هذا الإتجاه يقود تزهيد إلى ذوي الاحسان لأحسانهم وتدريب ذوي الاساءة بأساءتهم:(لذا ينبغي للقائد الإداري أن لا يُلزم الآخرين الا بقدر إلزامهم لأنفسهم في عمل الخير وتحقيق الاهداف العامة للمنظمة، إذ إن مبدأ الالتزام والمحسوبية والمنسوبية أو الأثرة لم تعد حالة قائمة أو فاعلة او هادفة في إدارة المجتمع الإسلامي. إذ ليس للإنسان في ذلك المجتمع الا ما سعى وإلتزم به من قيم المجتمع وادآب التعامل الهادف).(٢٨)

ومهمة القائد الإداري هو أن يجعل وصول العاملين في مؤسسة ما إلى حالة الشغف والتلهف، والسرور بأعمالهم، ومحاولة إيصالهم إلى مرحلة القيام بكامل العمل المتقن من دون تذمر أو شكوى، وبلوغهم مرحلة الفداء بكل شيء في سبيل مصلحة العمل والمؤسسة وذلك طبقاً للموازين الشرعية،(٢٩) وعن طريق تحفيزهم بطرق مختلفة إذ (لا يمكنه إعتبار الحوافز المادية هي كل شيء فهنالك الحوافز المعنوية مثل المساواة والعدالة والتقدير الشخصي، وهذهِ الأمور قد يهتم بها الموظف في الدول العربية خاصة اكثر منها في الدول الغربية).(٣٠)

وينبغي للمسؤول الإداري ايضاً أن لا يغفل عن مسألة كتب الشكر والتقدير والتكريم، وان لا يّعد شيئاً من هداياه او عطاياه أمراً كبيراً يذكرهم به دائماً، بل يشعرهم انها لقاء جهدهم وعملهم، وهي تعبير عن مدى إهتمام المسؤول بمرؤوسيه،(٣١) وقد ألتفتت السنّة الشريفة إلى ذلك فقد ورد عن الإمام علي (عليه السلام) في عهده لمالك بن الأشتر أمر فلسفة (الحوافز المادية) ودورها في تحصين الفرد من الفساد المالي والإداري، وذلك بتأمين

احتياجاته، فمن كلامه (عليه السلام) أنه قال: ((ثم أسبع عليهم الارزاق فأن ذلك قوة لهم على استصلاح أنفسهم وغنى لهم على ما تحت ايديهم وحجة عليهم أن خالفوا امرك أو ثلموا امانتك)).(٣٢)

فقد حفز (عليه السلام) على متابعة أمور المعيّشة في الدولة، من أجل أن يتعفف الموظف عن الدنايا ويترفع عن إكتساب عار الإرتشاء والإختلاس ويتجنب معرة الأقدام على سرقة اموال الحكومة، وفضلاً عن ذلك ليكون ترفيه الموظف في رزقه حجة عليه أن خالف أمر رئيسه أو خان الأمانة التي حملها في عنقه ألا وهي رعاية صالح العامة.(٣٣)

وأفادت المؤسسات الإدارية من التنظيم الإسلامي في مراعاة عنصر التحفيز؛ لأن (الإنسان إذا ما عمل عملاً بوعي خالص وهو ينشد هدفاً معيناً فهو بحاجة إلى شوق جاد للوصول إلى الهدف المحفز).(٣٤) وأفضل الاعمال ما يصدر عن وعي وحرية أي العمل الاختياري، فهو أيضاً بحاجة إلى ادراك هدفه وقبول محفزه، ومن ثم تكون الإدارة قادرة على إتخاذ القرار الجاد للوصول إلى ذلك الهدف.(٣٥) وعلى وفق ذلك فإنه كلما كانت أجزاء ما يراد ادارتهُ انسانية أو أشد انسانية تكون أهمية التحفيز أكثر إلى الوعي والحرية، وكلما نقص الوعي والحرية أو قلل من المحفز إلى الهدف أصبح العمل حملاً ثقيلاً وسبباً في كآبة العاملين وركود العمل.

وتعدّ الحوافز اليوم اداة بيد الإدارين الكفؤين يحققون في احيان كثيرة من خلالها اهدافهم في تطوير عمل المنظمة عن طريق المزايا المادية والمعنوية التي يقدمونها للمرؤسين، لتوجيه سلوكهم وتحسين ادائهم بما يحقق زيادة المخرجات وتحسين نوعيتها وتطويرها.(٣٦)

ومن خلال رؤية القرآن الكريم والسُنّة الشريفة لمفهوم (التحفيز) نستقرئ بإنّ مفهوم التحفيز في أدبيات الإدارة المعاصرة، قد سبقته النظرة الإسلامية

وأصبحت الإدارة الحديثه تسعى في اعتمادها الطرائق ذاتها في اساليب التحفيز، وبذلك تعد الاسس الإسلامية هي الأصيلة والمبتكرة في هذا الجانب.

الخاتمة

ان التحفيز هو منح الاخرين شحنات تشجعهم على نتاج اعمالهم بنجاح وتفوق، وذلك من خلال مبدأ الثواب والعقاب.

وقد اعتمد القرآن الكريم جانبي التحفيز المادي والمعنوي في تحسين الاعمال، وقد افادت منه اليوم الادارة المعاصرة بما يسمى (الحوافز المادية والمعنوية). اما دور السنة الشريفة في التحفيز فقد كان لرسول الله محمد (ﷺ) الاثر الاكبر في تحفيز اصحابه نحو اتقان العمل بكفاءة وفاعلية، فقد وضع ﷺ اسس التحفيز قبل ان يهتم بها علماء الادارة باربعة عشر قرناً، كما وضع ايضاً الامام علي عليه السلام طرقاً واساليب للتحفيز، التي توجهت اليها اليوم ادبيات الادارة المعاصرة وبابعاد اوسع.

Abstract

Motivation is to give other shipments encourage them to the product of their work successfully and excellence, has adopted the Quran verses both sides of the stimulus material and moral support to improve the business and increase output while the Sunnah was the Messenger of Allah Muhammad (peace be upon him) the greatest impact in stimulating companions towards perfecting work efficiently and effectively. May lay the foundations before the stimulus of interest to scientists administration four centuries as the place of Imam Ali (peace be upon him) the principles and methods of stimulation that it went contemporary management literature today and wider dimensions.

هوامش البحث

(١)البقرة/٢٦١.

(٢)ظ: فضل الله، من وحي القرآن، ٥/٨٨.

(٣)ظ:المصدر نفسه، ٥/٨٨.

(٤)الانعام/ ١٦٠.

(٥)الزلزلة/ ٧-٨.

(٦)عبد المنعم دهمان، إدارة الموارد البشرية من منظور إسلامي، ٢٣٠.

(٧)فصلت/ ٣٣

(٨)المصدر السابق، ٢٣٧.

(٩)الشعراء/٤١-٤٢.

(١٠)الكهف/٨٧-٨٨.

(١١)ظ: محمد تقي جعفري، المحفز اساس في جذور الفعاليات الإدارية في المجتمع الإسلامي، ونقد النظريات المعاصرة بحث منشور في كتاب نظرة في الإدارة في الإسلام، مجموعة مؤلفين، ٢٤٦.

(١٢)ظ: عبد المنعم دهمان، إدارة الموارد البشرية من منظور إسلامي، ٢٣٥.

(١٣)النحل/ ٩٧.

(١٤)الأعراف/٨٥.

(١٥)محمد تقي جعفري، المحفز أساس في جذور محفزات الفعاليات الإدارية في المجتمع الإسلامي، بحث منشور في كتاب نظرة في إلادارة في الإسلام، مجموعة مؤلفين، ٢٣٥.

(١٦)حازم القرطاجني، منهاج البلغاء وسراج الأدباء، ١٦.

(١٧)صباح عنوز، أثر البواعث في تكوين الدلالة البيانية، ١٧.

(١٨)الإسراء/ ٩.

(١٩)ظ: محمد تقي جعفري، المحفز اساس في جذور الفعاليات الإدارية في المجتمع الإسلامي، بحث منشور في كتاب نظرة الإدارة في الإسلام، مجموعة مؤلفين، ٢٣٧.

(٢٠)عبد المنعم دهمان، إدارة الموارد البشرية من منظور اسلامي، ٢٤١.

(٢١)الحر العاملي، وسائل الشيعة، ٢٥/ ٤١٢/ ح٣٢٢٤١.

(٢٢)الريشهري، ميزان الحكمة، ١/ ٢٦.

(٢٣)النسائي، سنن النسائي، ٧/ ٣٢.

(٢٤)البخاري، صحيح البخاري، ٤/ ٥٧.

(٢٥)ظ: عبد المنعم دهمان، إدارة الموارد البشرية من منظور إسلامي، ٢٤١.

(٢٦)ظ:خضير كاظم حمود، السياسة الإدارية في فكر الإمام علي بن أبي طالب(عليه السلام)بين الأصالة والمعاصرة، ٣٤.

(٢٧)نهج البلاغة، الإمام علي (عليه السلام)، تحق: هاشم الميلاني، ٤٨١.

(٢٨)خضير كاظم حمود، السياسة الادارية في فكر الامام علي (عليه السلام) بين الاصالة والمعاصرة، ٣٤.

(٢٩) ظ: عبد المنعم دهمان، إدارة الموارد البشرية من المنظور الإسلامي، ٢٣٦.

(٣٠) يحيى سليم ملحم، التمكين كمفهوم إداري معاصر، ٢٤٣.

(٣١) ظ: حسين الشامي، البرنامج الامثل لإدارة الدولة وقيادة المجتمع في عهد الامام علي (عليه السلام) لحكومة مالك بن الأشتر، ١٨٠-١٨١.

(٣٢) نهج البلاغة، الإمام علي(عليه السلام)، تحق: هاشم الميلاني، ٤٨٩.

(٣٣) ظ: توفيق الفكيكي، الراعي والرعية، ٢٠٣.

(٣٤) محمد تقي جعفري، المحفز اساس في جذور محفزات الإدارية في المجتمع الإسلامي، بحث منشور في كتاب نظرة في الإدارة في الإسلام، مجموعة مؤلفين، ٣٣٣.

(٣٥) ظ:المصدر نفسه، ٣٣٣.

(٣٦) ظ: وداد الجبوري؛ وآخرون، **الأسس العامة للإدارة التربوية وتطويرها، ٢٩٧.**

قائمة المصادر والمراجع

خير ما نبتدئ به القرآن الكريم

١. البخاري، ابي عبد الله محمد بن اسماعيل بن ابراهيم (ت٢٥٦هـ)
صحيح البخاري، دار الفكر العربي للطباعة والنشر، ١٤٠١هـ-١٩٨١م.

٢. الجبوري، وداد (الدكتورة)، عقيل الفتلي

الاسس العامة للادارة التربوية، مؤسسة آفاق للدراسات والابحاث العراقية، ط١ ٢٠٠٩م.

٣. جعفري، محمد تقي

اساس في جذور محفزات الفعاليات الادارية في المجتمع الاسلامي ونقد النظريات المعاصرة، بحث منشور في

نظرة في الادارة في الاسلام، مجموعة من العلماء والمفكرين، دار الحق، بيروت ط١ ١٤١٤هـ-١٩٩٤م.

٤. الحر العاملي، محمد بن الحسن (ت١١٠٤هـ)

وسائل الشيعة الى تحصيل مسائل الشريعة، مؤسسة ال البيت عليهم السلام لاحياء التراث، قم ط٢ ١٤١٤هـ.

٥. حمود، خضير كاظم (الاستاذ الدكتور)

السياسية الادارية في فكر الامام علي بن ابي طالب عليه السلام بين الادارة والمعاصرة، مؤسسة الباقر، بيروت.

٦. دهمان، عبد المنعم (الدكتور)

ادارة الموارد البشرية من منظور اسلامي، مراجعة: سامر قنطقجي (الدكتور) ، شعاع للنشر والعلوم، سوريا ١٠

٧. الريشهري، محمد

ميزان الحكمة، تحقيق: دار الحديث، المطبعة دار الحديث، ط١.

٨. الشامي، حسين بركة

البرنامج الامثل لادارة الدولة وقيادة المجتمع في عهد الامام علي عليه السلام لمالك الاشتر، دارالاسلام، بغداد ٩٢

٢٠٠٨م.

٩. عنوز، صباح عباس (الاستاذ الدكتور)

اثر البواعث في تكوين الدلالة البيانية، دار البيضاء، ط١ ٢٠٠٧م-ط٢ ٢٠١٢م.

١٠. فضل الله، محمد حسين

من وحي القرآن، دار الملاك للطباعة والنشر، بيروت، ط٣ ١٤٢٨هـ - ٢٠٠٧م.

١١. الفكيكي، توفيق

الراعي والرعية، دار الغدير مطبعة معراج، ايران ط١ ١٤٢٩هـ

١٢. القرطاجني، حازم

منهاج البلغاء وسراج الادباء، تقديم وتحقيق: محمد الحبيب بن خواجة، دار المغرب الاسلامي، ط٢ بيروت.

١٣. ملحم، يحيى ملحم

التمكين كمفهوم اداري معاصر، المنظمة العربية للتنمية الادارية، القاهرة ٢٠٠٧م.

١٤. النسائي، ابو عبد الرحمن احمد بن شعيب بن علي (ت٣٠٣هـ)

سنن النسائي، دار الفكر للطباعة والنشر، بيروت ط١ ١٣٤٨هـ-١٩٣٠م.

١٥. نهج البلاغة، المختارمن كلام امير المؤمنين عليه السلام لجامعه الشريف الرضي محمد بن الحسين بن موسى.

تحقيق : هاشم الميلاني، العتبة العلوية المقدسة، العراق النجف الاشرف، ١٤٣٣هـ- ٢٠١٢م.